

6 Phasen des Aus- und Weiterbildungsmanagements

Stillstand ist Rückschritt

Das gilt auch für die Entwicklung der Mitarbeiter verpassen sie keine Chancen oder riskieren sie nicht ihre Zukunftsfähigkeit.

Führungskräfte wollen ihre Mitarbeiter nach vorne bringen. Das gilt auch bei kleineren oder mittelständischen Unternehmen, die über keine eigene Personalentwicklung verfügen?

Vorteile für das Unternehmen und die Mitarbeiter bedeuten immer eine WIN Win Situation

Thema in vielen Unternehmen sind das Mitarbeiterpotential auszuschöpfen, das Weiterzuentwickeln und die Leistungsfähigkeit zu steigern.

Chefs wissen das Mitarbeiter entsprechend ihrem Potentials nur begrenzt einsetzbar sind

Strategische Entwicklung der Mitarbeiter um die Visionen des Unternehmens zu teilen

Der strategischen Ausrichtung gewachsen und auf zukünftige Anforderungen vorbereitet zu sein

Tatsächlich bewerben sich Fach und Führungskräfte immer mehr nach dem Gesichtspunkt der Aus und Weiterbildung eines Unternehmens.

Unsere Arbeitswelt verändert sich in wachsendem Tempo. Mitarbeiter sind gezwungen sich dieser Entwicklung anzupassen.

Somit sind alle Unternehmen gezwungen wollen sie nicht abgehängt werden, in Aus und Weiterbildung zu investieren. Dies gilt nicht nur für Unternehmen mit einer eigene Personalstelle für Aus- und Weiterbildung sondern gerade auch für Unternehmen , die über keine solche Stelle verfügen in der die Führungskraft dafür verantwortlich ist.

Fördern, fordern und weiterentwickeln ist ein Prozess der engen Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Dabei ist nicht nur die Führungskraft verantwortlich sondern auch der Mitarbeiter. Beide müssen die Weiterentwicklung gemeinsam planen und umsetzen.

Die Personalentwicklung kann intuitiv erfolgen. Ein Modell von Prof. Marin Becker an der Martin Luther Universität Halle/Wittenberg zeigt einen anderen 6 phasigen Prozess.

Phase Bedarfsanalyse

- Bedarfsanalyse (Stellenbeschreibung, Was macht der Mitarbeiter)
- Anforderungsanalyse (Welche fachlichen sozialen methodischen und führungsbezogenen Tätigkeiten hat die Stelle)
- Adressatenanalyse (Potential, Qualifikationen und Motive des Mitarbeiters)
 - a. Vergleicht man die Adressatenanalyse mit der Anforderungsanalyse für die beschriebene Stelle stellt man fest in wie weit der Mitarbeiter der „Richtige“ für diese Stelle ist. Ist er richtig qualifiziert oder unter/über qualifiziert und besetzt er die richtige Stelle.
 - b. Eine zusätzliche Potentialanalyse kann dann im Anschluss sichtbar machen ob der Mitarbeiter in der Lage wäre eine andere oder höherwertige Arbeit auszuführen.

Phase Zielsetzung

- c. Welche Ziele sollen erreicht werden
- d. Enge Abstimmung mit Mitarbeiter und Führungskraft/ Unternehmen.
- e. Verstehen und akzeptieren und festhalten (schriftlich)
- f. Beide Seiten unterschreiben die geplanten Ziele

Phase Maßnahmen der Personalentwicklung oder Kreatives gestalten(nach Becker)

- g. Klärung der Personalentwicklung wie, wann, wo
- h. Wer soll daran teilnehmen, Welche Maßnahmen im Einzelnen (Kosten).

Phase Durchführung

- i. Umsetzung der Maßnahme/ en

Phase Erfolgskontrolle

- j. Überlegungen und Methodik wie man Erfolg kontrollieren kann
 - i. Feedbackgespräche
 - ii. Beurteilung der Maßnahme
 - iii. Wie oder hat hat die Maßnahme meine Arbeit erleichtert.

Phase Transfersicherung

- k. Sind die Probleme vor der Maßnahme durch die Maßnahme dauerhaft beseitigt worden?
- l. Kann das Gelernte direkt in die Arbeitswelt einfließen.